

知识管理战略、企业核心能力与组织绩效的互动影响研究

朱 瑜¹,王雁飞²

(1.暨南大学 管理学院,广东 广州 510632;2.华南理工大学 工商管理学院,广东 广州 510640)

摘 要:以珠三角企业为调查对象,对知识管理战略、企业核心能力及组织绩效三者之间的关系进行了实证研究。结果表明,系统化知识管理战略对核心能力具有显著的正面影响,个人化知识管理战略对企业核心能力中的资源控制和组织绩效中的人力资源管理效能具有显著的负面影响,核心能力在知识管理战略与组织绩效的关系中起着重要的中介作用。

关键词:知识管理战略;企业核心能力;组织绩效

中图分类号:F270

文献标识码:A

文章编号:1001-7348(2010)02-0132-04

0 引言

21世纪是知识经济时代,全球经济已走向以知识为基础的经济体系。纵观目前知识管理的相关文献发现,从操作层面(operational perspectives)来探讨知识管理的研究较多,从战略层面(strategic perspectives)来探讨知识管理的研究相对较少,而战略却是企业未来发展的主导性因素。本研究就是在目前知识经济大环境条件下,探讨知识管理战略、企业核心能力与组织绩效三者之间的关系,并寻求可能的理论解释。

1 研究假设与模型

1.1 变量界定

本研究采用Hansen等人的观点,从系统化战略与个人化战略两个方面对知识管理战略进行评价^[1]。借鉴Crant、Leonard等人的观点^[2],从组织管理、资源控制与创新开发3个方面来衡量企业核心能力。参考Delaney等人的观点^[3],从市场绩效、人力资源管理效能和成功新产品(服务)3个方面来衡量组织绩效。

1.2 研究假设

1.2.1 知识管理战略与企业核心能力

Foss^[4]提出,企业核心能力作为一种特殊的知识资本,能够提高企业的效率与产出,但同时又受到企业宏观知识环境的影响,同时,企业内部与外部知识的整合能够促进

企业动态核心能力的建立,提高对环境变化的适应性。Ross^[5]也研究指出,企业要想建构自身的核心能力,必须首先建构知识管理规划系统。基于上述分析,本研究提出以下假设,拟以验证:

假设1(H1):知识管理战略有助于提高企业核心能力。

H1a:知识管理战略有助于提高组织管理能力;

H1b:知识管理战略有助于提高资源管理能力;

H1c:知识管理战略有助于提高创新开发能力。

1.2.2 知识管理战略与组织绩效

Alavi^[6]认为知识管理作为企业的组织资产,能够提高企业在竞争环境中的绩效水平,特别是系统化的知识管理战略所运用的专业数据库对企业的创造力和整体绩效都具有重要促进作用。David^[7]研究也发现,复杂、隐性的技术知识能够防止企业的主要产品遭到模仿,有助于产品绩效的提高。基于上述分析,本研究就二者关系提出以下假设,拟加以验证:

假设2(H2):知识管理战略有助于提高组织绩效。

H2a:知识管理战略有助于提高市场绩效;

H2b:知识管理战略有助于提高人力资源管理效能;

H2c:知识管理战略有助于提高成功新产品(服务)绩效。

1.2.3 企业核心能力与组织绩效

Doutriaux^[8]研究发现,企业的核心能力在市场占有率及新产品推广方面具有重要的促进作用。除此之外,核心能力能够激发企业新的潜能与创造力,在企业的内部形成良好的竞争氛围。Choonwoo^[9]研究也发现,企业的核心能

收稿日期:2009-09-09

基金项目:国家自然科学基金项目(70702023);教育部博士点基金项目(20070561018);广东省哲学社会科学“十一五”规划项目(07Y003、090-25);广东省自然科学基金项目(9451063201003287)

作者简介:朱瑜(1976-),女,四川宜宾人,管理学博士,暨南大学管理学院讲师,研究方向为组织创新与学习,人力资本、社会资本及智力资本理论;王雁飞(1974-),男,山东潍坊人,理学博士,华南理工大学副教授,研究方向为组织行为学与人力资源管理。

表1 量表信度

变量	平均值	标准差	Cronbach's α
知识管理战略	3.023	0.544	0.747
系统化战略	2.996	0.707	0.759
个人化战略	3.016	0.699	0.804
企业核心能力	3.291	0.499	0.807
组织管理能力	3.336	0.853	0.815
资源控制能力	3.331	0.629	0.827
创新开发能力	3.198	0.724	0.877
组织绩效	3.446	0.538	0.762
市场绩效	3.449	0.736	0.824
人力资源管理效能	3.580	0.867	0.798
成功新产品	3.309	0.629	0.742

力能够增加企业的附加价值,帮助企业获得长期优势。基于上述分析,本研究就二者关系提出以下假设,拟加以验证:

假设3(H3):企业核心能力有助于提高组织绩效。

H3a:企业核心能力有助于提高市场绩效;

H3b:企业核心能力有助于提高人力资源管理效能;

H3c:企业核心能力有助于提高成功新产品(服务)绩效。

1.2.4 知识管理战略、企业核心能力与组织绩效

本研究尝试就知识管理战略、核心能力及组织绩效三者的关系作进一步推论,认为企业核心能力在知识管理战略与绩效之间具有重要的中介作用,拟加以验证:

假设4(H4):企业核心能力有助于知识管理战略对组织绩效的影响。

2 研究设计

2.1 研究工具

本研究的测量工具主要借鉴国外研究者的量表修订而成,主要是考虑到中外文化存在较大差异,国外量表是否适合中国企业的实际情况,还需要进行进一步的修订与验证。所有问卷均采用Likert五点计分法。

2.2 研究对象

本研究主要采用随机抽样的方法,通过邮寄、电子邮件或上门调查的方式进行调查。同时,我们也选择了高层管理人员相对比较集中的华南理工大学、暨南大学和中山大学的MBA、EMBA和高级管理人员培训班的学员进行调查。前后共发放问卷500份,回收289份,经筛选后有效问卷223份,有效问卷回收率为63.71%。

3 数据分析与结果

表2 变量因素分析结果

变量	χ^2	Df	χ^2/df	AGFI	RMSEA	NFI	CFI	PNFI	PGFI
知识管理战略	176.64	134	1.318	0.918	0.033	0.934	0.928	0.842	0.866
企业核心能力	163.32	99	1.649	0.932	0.027	0.952	0.941	0.835	0.833
组织绩效	101.43	51	1.989	0.927	0.031	0.943	0.943	0.857	0.811

3.1 问卷的信度与效度

本研究信度检验结果见表1。从中可以看出,各问卷的Cronbach's α系数值都在可接受的范围内。这表明问卷具有较好的信度。

我们运用Amos4.0进行验证性因素分析(Confirmatory factor analysis),结果显示各项指标均在可接受范围内,表明本问卷具有良好的结构效度,具体结果见表2。

3.2 结果分析

3.2.1 知识管理战略对组织绩效的影响

知识管理战略对核心能力的多元回归分析如表3所示。结果表明,知识管理战略对核心能力具有显著的影响作用。进一步分析发现,知识管理战略中的系统化知识管理战略对核心能力中的组织管理能力、资源控制能力和创新开发能力均有显著的正面影响,而个人化知识管理战略对核心能力中的资源控制能力有显著的负面影响。假设H1a、H1b和H1c获得了部分支持。

表3 知识管理战略对企业核心能力的多元回归分析

自变量	因变量		
	组织管理能力	资源控制能力	创新开发能力
系统化战略	0.289***	0.326***	0.347***
个人化战略	-0.143	-0.219***	-0.152
调整 R ²	0.167	0.275	0.146
F	12.364***	14.817***	10.557***

注:***p<0.001(双侧检验)

3.2.2 知识管理战略对组织绩效的影响

知识管理战略对组织绩效的多元回归分析如表4所示。结果表明,知识管理战略对组织绩效具有显著的影响作用,进一步分析发现,系统化知识管理战略对组织绩效中的市场绩效、人力资源管理效能及成功新产品(服务)绩效均有显著的正面影响。而个人化知识管理战略对组织绩效中的人力资源管理效能有显著的负面影响。假设H2a、H2b和H2c获得了部分支持。

表4 知识管理战略对组织绩效的多元回归分析

自变量	因变量		
	市场绩效	人力资源管理效能	成功新产品/服务绩效
系统化战略	0.217***	0.296***	0.223**
个人化战略	-0.157	-0.168**	-0.103
调整 R ²	0.098	0.164	0.107
F	7.428***	8.752**	7.979***

注:**p<0.01,***p<0.001(双侧检验)

3.2.3 企业核心能力对组织绩效的影响

企业核心能力对组织绩效的多元回归分析如表5所示。结果表明,核心能力对绩效具有显著的影响作用;进一

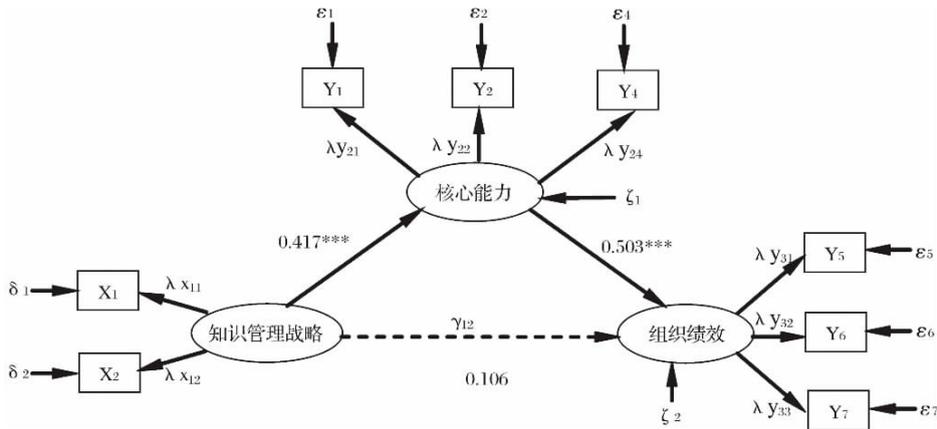


图1 结构方程模型结果

步分析发现,核心能力中的组织管理能力对组织绩效中的市场绩效、人力资源管理效能及成功新产品绩效均具有显著的正面影响。资源控制能力对组织绩效中的市场绩效和人力资源管理效能具有显著的正面影响,假设H3a、H3b和H3c获得了部分支持。

表5 企业核心能力对组织绩效的多元回归分析

自变量	因变量		
	市场绩效	人力资源管理效能	成功新产品/服务绩效
组织管理能力	0.213**	0.247**	0.282***
资源控制能力	0.203**	0.208**	0.083
创新开发能力	0.069	0.056	0.026
调整 R ²	0.262	0.269	0.183
F	17.714***	18.603***	13.688***

注:**p<0.01, ***p<0.001(双侧检验)

3.2.4 知识管理战略、企业核心能力与组织绩效之间的相互影响关系

(1) 基本拟合标准。本研究的基本拟合标准如表6所示,均大于0.5,且达到了显著性水平(p<0.001),这说明我们提出的理论模型符合基本拟合标准。

表6 基本拟合标准分析

因素及变量	因素负荷值	解释量	测量误差
个人化战略	0.830***	0.689	0.304
系统化战略	0.919***	0.844	0.147
组织管理能力	0.912***	0.831	0.196
资源控制能力	0.851***	0.724	0.326
创新开发能力	0.786***	0.618	0.449
人力资源管理效能	0.856***	0.733	0.213
市场绩效	0.795***	0.632	0.327
成功新产品/服务绩效	0.808***	0.653	0.368

注:***p<0.001(双侧检验)

(2) 整体模型拟合度。整体模型拟合度是指整个模型与观察数据的拟合程度。本研究模型的各项拟合指标如表7所示,结果表明各项指标均达到可以接受的水平,由此说明本研究整体模型拟合度较好。

表7 整体模型拟合度分析

拟合指标	χ^2	Df	χ^2/df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	CFI	PNFI	PGFI
结构模型	27.655	17	1.627	0.964	0.924	0.048	0.948	0.929	0.594	0.655

4 结论与建议

本研究结果对我国企业提出了一些启示。首先,知识管理战略与企业核心能力缺一不可。研究结果表明,知识管理战略确实可以通过核心能力来提高企业绩效,即核心能力在二者之间具有重要的中介作用。特别是在系统化知识管理战略下,核心能力对企业的市场绩效、人力资源管理效能及成功新产品的绩效影响更为显著。因此,实施知识管理战略必须同时重视核心能力的构建与强化。本次调查中我们发现,不少企业在知识管理方面投入了不少,但仍然达不到预期效益,在知识管理实施过程当中,很多措施与办法也流于形式。因此,企业必须真正理解知识管理战略与核心能力相结合的重要意义,并在总体战略思维的指导下,加强企业的构建与强化。由此可见,在企业未来发展中,知识管理战略与核心能力的建设缺一不可。

其次,现代企业管理制度的建立与完善势在必行。研究结果发现,在企业核心能力的3个因素当中,只有组织管理能力对绩效的3个方面都存在显著的影响作用,说明现代企业管理制度的建立是提高组织绩效的重要手段。因此,我国企业要在积极学习西方先进管理理论的前提下,结合自身的实际发展,以现代企业管理的新视角来改进企业传统组织管理模式,在扎实做好企业基础性工作的同时,通过实行生产、营销、人力资源、科技开发等综合性现代化管理措施,实现规模、成本、价格和质量的综合经济效益,以加强企业现代管理制度的改革与完善,提高组织绩效水平,并保持企业持续、健康和协调地发展。

再次,重视构建企业内部和谐人际关系。研究结果发现,以专家型人才为操作模式的个人化知识管理战略对企业核心能力存在负面影响作用。这说明过于强调专家型人才在人际关系网络中的核心作用可能会对企业内部的整体协调性产生影响,不利于企业核心能力的培养。因此,实施知识管理战略的同时还应重视构建企业内部和谐的人际关系,在不影响专家型人才发挥作用的前提下,通过创

建企业内部和谐、健康的人际环境,使企业员工之间处于协调状态,从而产生强大的群体凝聚力,以有效克服企业知识管理中的各种困难,为提高企业效能而努力。

最后,企业应该重视知识共享机制的建立。研究结果表明,企业在知识管理战略上除了通过人际沟通来分享隐性知识以外,更需要有系统的途径将企业内外的显性知识加以汇总,并通过专业的数据库,在企业内部进行分享与传递。而且,研究结果还表明,系统化的知识管理战略对于提高企业核心能力和组织绩效方面发挥着重要作用。因此,企业可以通过系统化的知识管理战略的制定,来建立企业知识共享机制,并通过知识的广泛运用促进企业创新能力的发展。

参考文献:

- [1] HANSEN M T, NOHRIA N, TIERNEY T. What's your strategy for managing knowledge? [J]. Harvard Business Review, 1999, March / April: 106-116.
- [2] GRANT R M. Toward a knowledge-based theory of the firm [J]. Strategic Management Journal, 1996, 17: 109-123.
- [3] DELANEY J T, HUSELID M A. The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance [J]. Academy of Management Journal, 1996, 39 (4): 949-969.
- [4] FOSS, NICOLAI J. More critical comments on knowledge-based theories of the firm [J]. Organization Science, 1996, 7 (5): 519-524.
- [5] ROSS J. Exploring the concept of intellectual capital [J]. Long Range Planning, 1998, 31: 150-153.
- [6] ALAVI M, LEIDNER D. Knowledge management and knowledge management systems: conceptual foundation and an agenda for research [C]. MIS Quarterly, 2001, March: 107-136.
- [7] DAVID T. Knowledge management improves performance [C]. AACE International Transactions. Morgantown, 2002: 171-174.
- [8] DOUTRIAUX J. Emerging high-tech firms; how durable are their comparative start-up advantages? [J]. Journal of Business Venturing, 1992, 7: 303-322.
- [9] CHOONWOO L, KYUNGMOOK L, PENNINGS J M. Internal capabilities, external networks and performance: a study on technology-based ventures [J]. Strategic Management Journal, 2001, 22: 615-640.

(责任编辑:胡俊健)

EStudy on Interaction and Influence among Knowledge Management Strategy, Enterprises' Core Competence and Organizational Performance

Zhu Yu¹ Wang Yanfei²

(1. Management School, Jinan University, Guangzhou 510632, China;

2. School of Business Administration, South China University of Science and Technology, Guangzhou 510640, China)

Abstract: This article explores the relationship among knowledge management strategy, enterprises' core competence and performance. The result indicates that systematic knowledge management strategy has positive influence on organizational core competence and performance, the interference effect of organizational core competence is significant between knowledge management strategy and performance.

Key Words: Knowledge Management Strategy; Enterprises' Core Competence; Organizational Performance